

# Economia

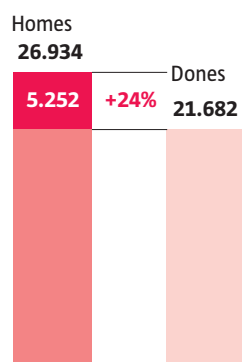
Un dia abans del  8 de Març

## Només una de cada cinc empreses té al dia el pla d'igualtat obligatori

Totes les companyies de més de 50 treballadors ja l'haurien hagut de registrar

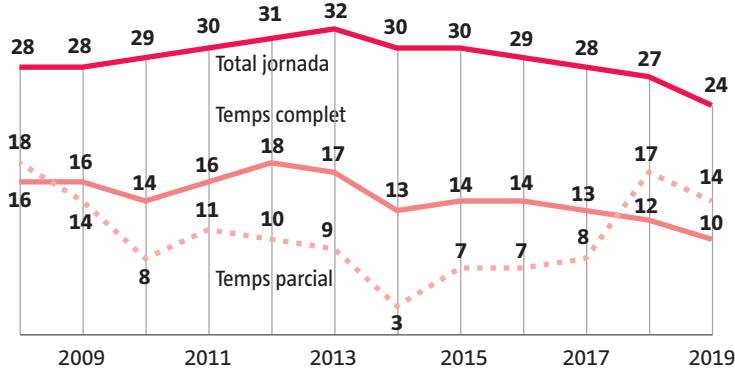
### La bretxa salarial de gènere és del 24%

Salari brut anual, en euros



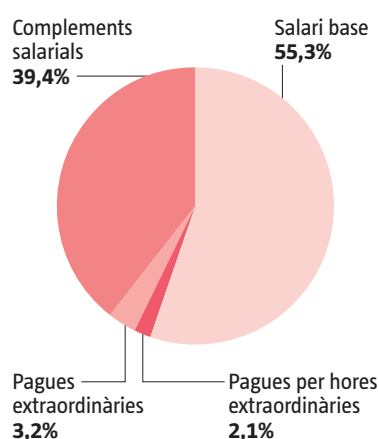
### La bretxa salarial es redueix després de la pujada del salari mínim

Percentatge que ha d'augmentar el salari femení per igualar el masculí



### Els complements salarials expliquen 4 de cada 10 euros de la bretxa salarial

Distribució de la bretxa en percentatge



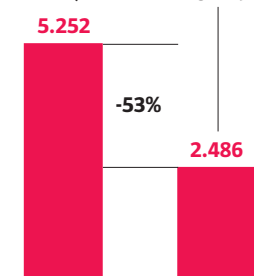
ball consultades recorden que no registrar un pla d'igualtat constitueix una infracció greu tipificada a l'article 7.13 de la llei d'Infraccions i Sancions de l'Ordre Social, sancionable amb multes de fins a 7.500 euros. Durant el 2021, quan el registre del pla ja era obligatori per a les companyies de més de 150 treballadors, la Inspecció de Treball i Seguretat Social va dur a terme més de 2.200 actuacions en què es van detectar 163 infraccions, per les quals es van imposar multes per valor de 324.771 euros. Les infraccions afectaven 36.633 treballadors. Aquest 2022 la Inspecció reforçarà el seguiment dels plans d'igualtat en les empreses.

Treball apunta a més que la pandèmia i el seu impacte en les companyies ha frenat l'acti-

### Amb igual jornada, la bretxa salarial es redueix a la meitat

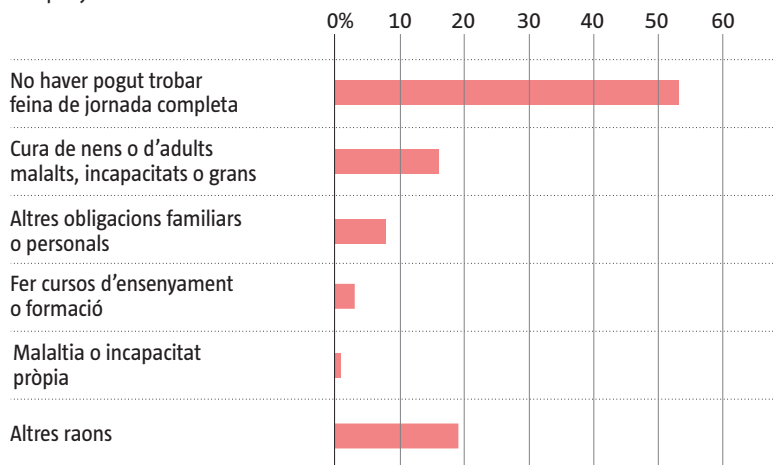
Bretxa salarial, en euros

Sense ajustar



### Motius del treball a temps parcial de les dones

A Espanya el 2019



FONT: CC.OO.

LA VANGUARDIA

**MAITE GUTIÉRREZ**  
Barcelona

Només una de cada cinc empreses a Espanya té aprovat i registrat el pla d'igualtat a què obliga la llei. El termini per donar d'alta aquest document acaba avui per a les empreses de més de 50 treballadors, però el requisit -fixat en un reial decret del 2020- arriba amb un seguit d'incompliments.

Unes 25.000 companyies actives tenen una plantilla de 50 o més treballadors, segons dades de la Seguretat Social. Ara bé, el Ministeri de Treball informa que, amb data de divendres 3 de març, hi ha al voltant de 4.700 plans d'igualtat registrats o en fase final de tramitació. Les últimes hores se n'han pogut donar d'alta alguns més, explica CC.OO., i arriben pel cap alt "a uns 5.000". Com a resultat, si fa no fa un 80% d'empreses encara no els té al dia.

Els plans d'igualtat s'han impulsat amb l'objectiu d'aturar la discriminació laboral de les dones, que encara pateixen una

bretxa salarial d'un 24% -vegeu el gràfic-. Les empreses han de fer un diagnòstic de la situació laboral d'homes i dones al centre de treball partint d'un mínim de nou punts: procés de selecció i contractació, classificació professional, formació, promoció professional, condicions de feina -incloent-hi l'auditoria salarial-, conciliació, infrarepresentació femenina, retribucions i prevenció

**Hi ha donats d'alta uns 4.700 plans al Ministeri de Treball, però n'haurien de ser uns 25.000**

**La inspecció laboral reforçarà el seguiment i perseguirà els infractors**

de l'assetjament sexual.

Una vegada acabada la "fotografia", empresa i representació laboral han de negociar les mesures per resoldre les eventuais deficiències, a més d'establir un pla de seguiment i avaluació, que dura quatre anys. Quan s'acaba aquest període, cal renovar el pla d'igualtat.

Per Carolina Vidal, secretària confederal de Dones, Igualtat i Condicions de Treball de CC.OO., executar-lo és una eina "imprescindible" per abordar la situació de desavantatge laboral que viu el conjunt de les dones i que conflueix en la bretxa salarial. Aquestes discriminacions, ja siguin flagrants o subtils, fan que, de mitjana i segons dades objectives, les dones cobrin menys i arribin a l'edat de jubilació amb una pensió més dolenta que la dels homes, afegeix Vidal. L'impacte és enorme, considera aquesta sindicalista, ja que la independència econòmica és indispensable per garantir l'autonomia vital i evitar situacions d'exclusió.

Fonts del Ministeri de Tre-





vació d'aquestes mesures. Els sindicats lamenten així mateix que no donen l'abast per cobrir totes les peticions de negociació de les empreses en què no tenen representació. "S'ha creat un coll d'ampolla", afirma Eva Gajardo, secretària d'Igualtat i Formació de la UGT Catalunya –els sindicats han de ser presents per sancionar els plans–. Una altra de les dificultats detectades és la "picaresca" d'algunes empreses, comenta Gajardo, que avisen els sindicats de la firma de l'acord d'un dia per a un altre perquè no tinguin temps a anar a la cita i així allargar-ne l'aprovació. Fins i tot han observat casos de companyies que s'esti-

men més enfrontar-se a multes abans que aprovar els plans d'igualtat.

I és que la implicació de l'alta direcció de les companyies és vital per impulsar aquests acords per la igualtat i aplicarlos de manera efectiva, recorda Eva Vila-Massanas, cofundadora de la consultora WeEqual, especialitzada a donar suport a la igualtat d'oportunitats en el món corporatiu. "El punt de partida, que farà que el pla d'igualtat sigui ambiciós, serà la presa de consciència de la direcció de l'empresa", subratlla.

El segon pas: l'anàlisi de dades, objectives i indiscutibles. "Aquí les empreses sempre s'emporten sorpreses, tant en positiu com en negatiu", continua Vila-Massanas. A partir d'aquí, arriba la tasca d'anàlisi qualitativa i la fixació de mesures i objectius. "La majoria d'empreses acaben sent receptives, veurem canvis importants al mercat laboral a mitjà termini", afirma.

Els sindicats coincideixen que aquesta nova llei suposa un abans i un després en l'estructura de treball i en la lluita per la igualtat laboral. Es trigarà més o menys temps a desplegar-la totalment, però el canvi, apunten, ja és imparable. ●

## La implicació de l'alta direcció empresarial és imprescindible per aturar la desigualtat que viuen les dones

**Pioneres.** Dues treballadores de Lehis, a Ripollet (Vallès Occidental). Amb només 27 treballadors, aquesta pime industrial no està obligada a aplicar un pla d'igualtat, però ha decidit implantar-lo

A la pime industrial Lehis hi han implantat un pla d'igualtat, tot i que no hi estaven obligats; asseguren que ha aportat millores

## "Ha beneficiat tothom"

M. GUTIÉRREZ Ripollet

L'empresa industrial Lehis, a Ripollet (el Vallès Occidental) forma part de la minoria de companyies a Espanya que sí que ha aprovat i aplicat un pla d'igualtat. I això que no hi estaven obligades per llei. Es tracta d'una pime amb 27 persones en plantilla, amb cinc treballadores –a la imatge, dues de les encarregades de l'acoblament de peces– i 22 treballadors. Van dur a terme el registre l'octubre del 2020, després d'un treball previ de diagnòstic d'un any, i la valoració, asseguren, és positiva. "Ens ha beneficiat a tots", afirma Rosa León, directora de finances i de recursos humans.

Fa temps van detectar un conflicte entre un empleat i una empleada de l'empresa. Aquesta situació, que va acabar amb la desvinculació laboral del treballador, va coincidir amb

una comunicació de Pimec en què informaven els seus associats sobre la implantació dels plans d'igualtat. "Era el juny del 2019 i ens va semblar una bona oportunitat per millorar i crear un ambient de treball més respectuós i tolerant", recorda León.

Amb l'assessorament de l'entitat patronal, van analitzar primer la situació de l'empresa. En el cas dels salaris, tenint en

## Un protocol contra l'assetjament, conciliació personal i més formació, entre les mesures

compte que estaven regulats per conveni col·lectiu, no van notar diferències entre homes i dones dins de la mateixa categoria laboral. "Però sí que vam veure que ens faltava un pla de forma-

ció, de riscos psicosocials i de conciliació laboral i personal". Ara ja ho tenim. També han ofert sessions formatives sobre igualtat i sexisme i han posat en marxa un protocol antiassetjament i un canal per advertir de conductes inadequades. "Són avenços que et fan reflexionar i que tenen un efecte multiplicador, que va més enllà del teu entorn estrictament laboral", comenta León. Posa l'exemple de les mesures de conciliació. Dues dones de la plantilla s'hi han acollit, però a partir de l'abril un dels homes, que està a punt de tenir un fill, també reduirà jornada per cuidar el seu nadó. D'aquesta manera, prossegueix la directora de recursos humans, la seva parella no es veurà obligada a assumir tota la càrrega de cura i la reducció de la seva jornada i sou. "La reducció de jornada ha de ser una elecció i no una obligació", considera.

A l'abril avaluaran la primera fase del pla d'igualtat. "És un treball de millora contínua". ●

La cadena de distribució Sorli va aprovar el seu pla d'igualtat el 2016 amb 140 mesures

## "Ara tenim més caps que són dones"

M. GUTIÉRREZ Barcelona

Les dones són majoria a tot el sector de la distribució alimentària, com és el cas de la cadena de supermercats Sorli. Però aquesta alta presència femenina es redueix a mesura que es puja per l'escalafó laboral. "Quan vam fer el nostre diagnòstic d'igualtat, ens vam adonar que els homes eren majoria als càrrecs d'encarregat", comenten Alba Martínez Filvà, directora de talent humà de la companyia, i Berta Canals Renau, directora de la Fundació Sorli. Era el 2016. Es tracta, com Lehis, d'una empresa pionera pel que fa a compromisos d'igualtat. I no només per precocitat. Si la llei obliga a avaluar nou punts i prendre mesures al respecte, el pla de Sorli inclou 140 paràmetres identificats i auditats per a una plantilla de 1.900 persones.

L'exigència de Martínez Filvà i de Canals Renau, amb si mateixes i amb les mesures anti-discriminació, és màxima. "Encara no som una empresa

igualitària cent per cent, hem de continuar treballant i millorant constantment", subratllen. L'avaluació que han dut a terme apunta que van pel bon camí. La bretxa salarial, deguda a les diferències de categoria professional o de jornada, s'ha reduït. També l'arribada de dones a càrrecs de més responsabilitat. Aquí reivindiquen un control més gran de la inspecció laboral. "Les empreses hem de ser avaluades, hem de retre comptes i assegurar que complim els objectius; és així com hi haurà un salt qualitatiu", diuen, convençudes.

Entre les seves prioritats actuals, destaca la prevenció de les violències en l'entorn de treball. "Ofereim formació a la plantilla sobre això, per detectar eventuais casos als centres i casos de persones que, en la seva vida personal, estiguin patint aquestes situacions".

També insisteixen en la necessitat de convèncer els homes que la igualtat no va contra ningú i que la corresponsabilitat és indispensable. Es tracta d'un canvi estructural que, expliquen totes dues, va calant en la societat com una pluja fina. ●

